

## **Significado del Trabajo en Estudiantes de Sexto y Octavo Semestre de la Universidad La Salle de La Paz, Bolivia.**

### **Meaning of Work in sixth- and eighth semester of La Salle University in La Paz, Bolivia.**

Amalia Medeiros Urioste<sup>1</sup>

medeiros-amalia@hotmail.com

Christian Alfredo Ferreira Alarcón<sup>2</sup>

chrisferal@hotmail.com

**Instituto de Investigaciones de Ciencias Humanas y de la Educación,  
Universidad La Salle Bolivia**

#### **Resumen**

Debido a que el concepto trabajo se va modificando gracias a los agentes socializadores que son entre otros las universidades, se buscó determinar si la centralidad del trabajo para los/as estudiantes de la Universidad fue alta o baja, planteando la investigación desde una perspectiva psicosocial, con enfoque cuantitativo descriptivo transeccional y diseño no experimental. Se utilizó el Cuestionario del Significado del Trabajo creado por el equipo International Research Team en 1987, instrumento ampliamente validado y utilizado. Los resultados arrojados indicaron que la población analizada presentó una Centralidad del Trabajo alta. Se recomendó encarar investigaciones futuras para correlacionar los datos.

#### **Palabras claves**

Centralidad Absoluta, Centralidad Relativa, Creencias Normativas, Cuestionario del Significado del Trabajo, Metas Laborales, Resultados Valorados, Roles de Trabajo.

1 Amalia Medeiros, Licenciada en Música 1989, y Licenciada en Psicología 2016. Actualmente se dedica a la docencia.

2 Christian Ferreira es Magister en Recursos Humanos en Psicología Organizacional. Licenciado en Psicología, docente de la Universidad La Salle.

### **Abstract**

Because work concept is being modified by socializing agents - universities among others - it was sought to determine whether the work centrality for university students was high or low by raising a research from a psychosocial perspective with a quantitative descriptive cross-sectional approach and non-experimental design. A widely validated and used tool. The Meaning of Work Questionnaire created by the International Research Team in 1987 was used. The generated results indicated that the study population showed a high work centrality. It was recommended that forthcoming researches correlate the data.

### **Key words**

Absolute Centrality, Labor Goals, Societal Norms Regarding Work, Relative Centrality, Work Role Identification, Valued Work Outcomes.

### **Introducción**

Factores políticos, sociales, culturales y económicos entre otros, influyeron en la evolución de las sociedades, que requirieron idear nuevos tipos de producción generando de esta manera el surgimiento de la industrialización, aumentando así la cantidad de organizaciones que al mismo tiempo se hicieron más complejas por lo que exigieron de las personas una mayor interacción con sus grupos de trabajo. (Chiavenato, 2000). Las organizaciones están formadas por individuos y son a la vez el medio por el cual éstos esperan alcanzar sus metas personales que de manera individual no lo lograrían. Se pretende que esta relación de intercambio entre la organización y las personas sea percibida como equitativa, por lo que se hace necesario estudiar el comportamiento humano que se desarrolla en las organizaciones, conocimiento que permitirá ayudar a las personas a desarrollar su vida en el trabajo de una manera equilibrada y satisfactoria. Una forma de aproximarse a este conocimiento es abordando el estudio de las actitudes hacia el trabajo y el carácter central de éste en la vida de las personas en la actualidad, ya que el concepto de trabajo varía en función del desarrollo evolutivo, las experiencias laborales, las expectativas de los empleados y el contexto socio cultural. Dicha necesidad de evaluar cómo se desenvuelven las personas en el ámbito laboral y conocer la centralidad de este, es de

interés para los psicólogos organizacionales y el ámbito académico (Brook & Brook, 1985 citado en Mandujano, 2009).

Dentro del ámbito académico, y de acuerdo al Observatorio de Inserción Laboral (2005) que expresa que las universidades son responsables de los procesos de socialización laboral para el trabajo, así mismo tomando en cuenta que el Significado del Trabajo es aprendido y este guarda relación con el desempeño laboral (Peiró, Salanova, Hontangas y Grau ,1986) ¿No resulta de interés a la Universidad conocer cuál el significado y el nivel de importancia que los estudiantes de sexto y octavo semestre dan al trabajo a la hora de explicar su comportamiento en los puestos de trabajo que van a ocupar?

Conocer cuál es la actitud de los/as estudiantes hacia el trabajo permite a la Universidad mejorar las programaciones educativas predestinadas a la formación de profesionales capaces de adecuarse a nuevos escenarios en la cultura de las organizaciones. Tomando en cuenta que los nuevos requerimientos de desempeño exigen hoy en día una educación para la producción e innovación y no para simplemente ocupar un puesto de trabajo. Toda institución educativa que pretende alcanzar la máxima calidad se enfoca en promover el crecimiento intelectual y afectivo, a la par que la adquisición de hábitos de cumplimiento y desempeño laboral más adecuados a las nuevas exigencias. En este sentido, cabe plantearse si se constituye el trabajo en una actividad relevante para los/as estudiantes de la Universidad La Salle, es decir, si ellos/as consideran el trabajo como una de las cosas más importantes en su vida. De ser así ¿Le otorgan más importancia al trabajo que a otras esferas de su vida como ser la familia, la comunidad, los intereses personales, la religión? ¿Cuál es el nivel de valoración que le conceden los/as estudiantes al trabajo? ¿Los/as alumnos/as que presentan mayor nivel de valoración del trabajo encajan en algún perfil sociodemográfico particular?

### **Referentes conceptuales**

Se plantea el presente trabajo desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones por tratarse del funcionamiento de las personas como seres sociales en un entorno organizacional. Tomando en cuenta que las personas están dotadas de características de personalidad, expectativas,

objetivos individuales, valores personales, historias propias (Chiavenato, 2000) particularidades que hacen notar que motivar al personal y comprender el comportamiento humano requiere entender al trabajo desde la perspectiva de Katz (1969) quien define el trabajo como “una situación humana” y la Psicología del Trabajo se ocupa de estudiar “la conducta del ser humano en esta situación.”

La variedad de definiciones del trabajo se debe a que éstas se formulan influenciadas por las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas, y psicosociales, propias de cada cultura y época. (Neffa, 2003 citado en López, 2009). Realidad que ilustra López (2009) al mencionar las representaciones que se tenían del trabajo pasan de ser deshonoroso y propio de esclavos en las civilizaciones Griega y Romana a castigo divino para los judeo- cristianos (Blanch, 1996 citado en Díaz Vilela, 1998), luego se entiende como medio de supervivencia en la que se busca una compensación económica social o psicológica (Peiró, Prieto y Roe 1996), también puede concebirse desde una perspectiva legal: Veira y Romay (1998), o detallar desde una perspectiva social, Agulló (1998), que permite vislumbrar que es importante conocer la centralidad del trabajo, y permite comprender por qué la centralidad ha sido ampliamente desarrollada en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Se entiende centralidad del trabajo como “una medida basada en cogniciones y afectos que refleja el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de un individuo en un momento dado del tiempo” (MOW International Research Team, 1987 citado en Pérez González y Díaz Vilela, 2005). Desde la perspectiva psicológica y para desarrollar el modelo del Significado del Trabajo MOW, International Research Team, 1987 toma en cuenta que el trabajo cumple varias funciones, entre las que se pueden mencionar el requisito de que sea interesante y satisfactorio ya que el trabajo es entendido como medio de realización para las personas a través del cual le dan sentido a su vida. El trabajo también provee de estatus y prestigio ya que en función del trabajo que el individuo desempeñe, se alcanzará mayor o menor respeto de los demás hacia él, o de la persona para consigo misma ayudando de esta manera a formar la identidad de cada ser humano. Al ser una actividad que requiere interacción interpersonal cumple la función de proveer contactos interesantes, sin que por ello se pierda la función de proveer ingresos. Además es vía de prestación de servicios a la sociedad y sirve para mantener a

las personas ocupadas. Desde la perspectiva psicológica organizacional se entiende al significado del trabajo como una actitud psicosocial de un individuo o de un grupo social hacia el trabajo, Peiró et al. (1986) consideran esta actitud como un constructo psicológico multidimensional, definido en cinco aspectos principales: la centralidad del trabajo como un rol de vida, las normas societales sobre el trabajo, los resultados valorados del trabajo, la importancia de las metas laborales y la identificación con el rol laboral. Aspectos definidos ampliamente por el International Research Team. En 1970 se crea el MOW (Meaning of Working), modelo multidimensional del Significado del Trabajo al que se llega a través de una investigación iniciada por un equipo formado por catorce investigadores de ocho países diferentes quienes trabajaron con una muestra de quince mil personas distribuidas en tres continentes (Ochoa, 2012).

### **Método y materiales**

El presente trabajo se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo. Gómez (2006), con la intención de recolectar y medir información sobre conceptos relacionados al significado del trabajo, para describir y detallar cómo se manifiestan según las propiedades, las características y los perfiles de las personas participantes. Salkind (1998), El método en el presente trabajo de investigación es no experimental ya que no se realizó manipulación de variables ya que las condiciones estaban dadas, los/las estudiantes de la universidad estuvieron expuestos a la socialización para el trabajo desde su infancia. El método no experimental, Aclara Salkind (1998, p.9) “no establece, ni puede probar, relaciones causales entre variables,” Al no tener el investigador influencia alguna sobre el comportamiento del sujeto ni establecer hipótesis respecto a las relaciones de causa y efecto de ningún tipo. En cuanto al diseño, se ha tomado en cuenta el factor tiempo del que se dispone para presentar este trabajo y el costo de un estudio longitudinal, luego se ha considerado elegir un diseño transeccional que permite recolectar los datos en un momento determinado.

En la elección de los participantes se tomó en cuenta las características que compartían y eran de interés para la investigación, es decir, el hecho de ser estudiantes de sexto y octavo semestre de las carreras de pregrado: Derecho, Educación, Ingeniería Comercial, Ingeniería de Sistemas y Psicolo-

gía de la Universidad La Salle, por lo que la muestra es no probabilística (Arias Enciso, 2004). Dicha población estuvo formada por 59 estudiantes (20 varones que representaron el 33.90 % y 39 mujeres que representaron el 66.10% de la población estudiada). Los motivos para seleccionar sexto y octavo respecto a otros semestres fueron: el hecho de que existen dos modalidades, habilitadas únicamente a partir de sexto semestre, estas son: la Práctica Profesional y la Pasantía, y que las inscripciones se hacen en semestres impares por lo que no se contaba con la presencia de séptimo semestre para todas las carreras. Las edades de la población oscilaron entre 19 y 51 años con una media de 24.46 años .Para el presente trabajo se consideró propicio aglomerar las edades por rangos de la misma amplitud, en cada rango se agrupó un espacio de diez años entre la edad mínima y la máxima contenidas en este.

El cuestionario utilizado, fue creado por el equipo denominado International Research Team en 1987, complementado por Harpaz, 1990; Díaz Vilela, 1994,1997, utilizado y validado en ocasiones posteriores. Dicho instrumento consta de dos partes, la primera en la que se informaron los datos sociodemográficos. La segunda parte está formada por el Cuestionario del Significado del Trabajo elaborado por el equipo MOW en diferentes años (1987; 1991; 2005). Dicho cuestionario constituido por 5 secciones, que permitieron medir la Centralidad Absoluta, Centralidad Relativa, Resultados Valorados, Metas Laborales, Identificación con los Roles de Trabajo y Creencias Normativas. La forma de respuesta está diseñada tipo escala Likert de 1 a 7 Tomando en cuenta que a mayor puntaje alcanzando en la variable, mayor la valoración que el participante le otorga a esta. Este instrumento ha sido ampliamente validado además de haber sido utilizado en Argentina, México y Venezuela, países con contextos análogos al boliviano, como paso previo a la aplicación del instrumento se realizó la validez bajo la modalidad de panel de expertos a través del cual se aseguró determinar si el grado de medición representaba al concepto medido y se efectuó una adaptación al contexto boliviano, se hicieron los ajustes sugeridos en este sentido contextualizando el mismo al grado de educación y edad de la población estudiada (Mikulic, 2001).

## Resultados y Discusión

Tras la aplicación del instrumento se obtuvieron los siguientes resultados: respecto a la Centralidad Absoluta, los resultados arrojados indicaron que la población analizada, mediante una puntuación alcanzada igual a 354 que se encontraba dentro del rango de [295 - 413) presentó una Centralidad Absoluta alta con una media de 6.00 muy cercana al puntaje de 7.00, que es el máximo posible que puede otorgar un individuo a este ítem.

Las carreras que puntuaron la Centralidad Absoluta por encima del promedio fueron Psicología, Derecho e Ingeniería de Sistemas, y por debajo del promedio: Educación e Ingeniería Comercial. Los/as estudiantes de octavo semestre la valoraron en mayor medida que los/as de sexto, así como los/as que se encontraban en el rango de edad de [30 a 40] años con relación a otros rangos de edad [19 a 29] y [41 a 51]. Los resultados alcanzados por los varones fueron más altos con respecto a los resultados de las mujeres. En cuanto a estado civil, se observó que los/as divorciados/as la valoraron por encima del promedio. Respecto a la experiencia laboral, aquellos/as que no la tenían le otorgaron mayor puntaje que aquellos/as que sí la tenían. Con relación a la Centralidad Relativa, los resultados arrojados en la jerarquización de esferas vitales pusieron de manifiesto que los participantes valoraron en primer lugar la Familia (con una puntuación de 188 pts.), en segundo lugar el Trabajo (148 pts.), los Intereses Personales (113 pts.), la Religión (76.5 pts.) y en último lugar la Comunidad (64.5 pts.). Destacó el hecho de que en los rangos de edad [30 a 40] y [41 a 51] la dimensión Religión fue valorada en mayor medida. Según el sexo, se comprobó que tanto mujeres como varones jerarquizaron la Familia, y el Trabajo por encima de los Intereses Personales, dejando para el final, la Religión y la Comunidad. Pese a esto, dejaron claras las diferencias en cuanto al nivel de valoración que otorgaron a cada esfera vital, los varones otorgaron puntuación más alta a la Familia, y a los Intereses Personales con respecto a las mujeres. Éstas puntuaron más alto el Trabajo, La Religión y la Comunidad en comparación con los valores que les otorgaron los varones a estas esferas vitales.

Mientras que para los Resultados Valorados las puntuaciones alcanzadas indicaron que la población estudiada otorgaba una valoración media ubi-

cada en el rango entre [1259 – 2163) a los “Resultados Valorados” ya que alcanzaron una puntuación de 1790 en una escala cuyo puntaje mínimo posible fue de 354 y el máximo fue de 3068.

Entre aquellos/as que otorgaron mayor valoración a los Resultados Valorados se encontraron los/as estudiantes de la carrera de Educación respecto a estudiantes de otras carreras, que en orden de valoración decreciente se presentaron Derecho, Psicología, Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Comercial. De igual manera se observó la mayor valoración que otorgaron los/as estudiantes de sexto semestre en relación a los/as de octavo, también hubo mayor valoración de aquellos/as que se encontraban en el rango de edad entre [19 y 29] con relación a rangos de edades más altas. Según el sexo, las mujeres valoraron esta dimensión más que los varones, los/as casados/as en comparación con los de otros estados civiles, los que tenían experiencia laboral entre [7 y 12] meses con relación a otros rangos de experiencia laboral, al igual que aquellos/as que tenían dependientes, alcanzaron más puntuación que los que no los tenían.

En cuanto a las Metas Laborales, los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que los participantes otorgaron una valoración alta a las Metas Laborales en las cuales el puntaje mínimo alcanzable fue de 649 y el máximo de 4543, el resultado obtenido fue de 4017 ubicado en el rango entre [3194 – 4492). Respecto a las carreras, fueron los/as estudiantes de Educación quienes otorgaron puntajes más altos, quedando los puntajes de Educación, Derecho y Psicología por encima del promedio, y por debajo de este las puntuaciones de las carreras de Ingeniería de Sistemas y de Ingeniería Comercial. Puntuaron más alto aquellos/as estudiantes de 8º semestre que cursan las diferentes carreras, en relación a los de 6º semestre, así como los que se encontraban en el rango de edad entre [41 y 51] años alcanzaron puntuación más alta que los que se encontraban en rangos de edades menores. Respecto al sexo, los varones puntuaron más alto que las mujeres. En cuanto al estado civil, los/as casados/as otorgaron mayor puntaje en relación a los que no, y los que tenían experiencia laboral entre [7 y 12] meses también calificaron más que los que no tenían, o la tenían por encima de los doce meses. Aquello/as que no tenían dependientes otorgaron mayor puntaje que los/as que no los tenían. Cabe resaltar que la media de la puntuación alcanzada en las Metas Laborales Extrínsecas fue de 89.39%,

resultando mayor a la media correspondiente a la puntuación de Metas Laborales Intrínsecas que fue de 87.61%.

Los resultados obtenidos para las Creencias Normativas pusieron de manifiesto que los participantes otorgaron una valoración alta a las Creencias Normativas donde el puntaje mínimo a alcanzar fue de 590 y el máximo de 4130, el resultado obtenido fue de 3109 ubicado en el rango entre [2950 – 4130). El nivel de valoración más alto fue el de los/as estudiantes de la carrera de Educación respecto a estudiantes de otras carreras, así como los/as estudiantes de octavo semestre tuvieron nivel de valoración más alto en relación a los/as de sexto, los que se encontraban en el rango de edad entre [30 y 40] años calificaron más alto que los demás rangos de edad, las mujeres puntuaron más que los varones, los/as casados/as valoraron más que los solteros/as o divorciados/as, los que no tenían experiencia laboral respecto a los que sí, los que tenían dependientes en comparación con los que no. Al observar los resultados, quedó expresada la superioridad para Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos con valoración de 1599 puntos en relación a Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones con 1510 puntos.

En cuanto a la Identificación con los Roles de Trabajo, los resultados arrojados indicaron que la población analizada, mediante una puntuación alcanzada igual a 2118 que se encontró dentro del rango de [1770 – 2478) presentó alta Identificación con los Roles de Trabajo con una media de 35.89. Fueron los/as estudiantes de la carrera de Derecho respecto a estudiantes de otras carreras quienes valoraron en mayor medida esta dimensión. De la misma manera valoraron los/as estudiantes de octavo semestre que cursan las diferentes carreras en relación a los de sexto semestre, los que se encontraban en el rango de edad entre [41 y 51] años alcanzaron mayor puntuación en esta dimensión que aquellos que pertenecían a los otros rangos de edad. Los varones otorgaron puntaje más alto que las mujeres. De la misma manera otorgaron mayor valoración los/as casados/as respecto a los que no. Los que tenían experiencia laboral superior a 12 meses alcanzaron puntuaciones más altas que los que tenían experiencia laboral inferior a los 12 meses o no la tenían en absoluto, al igual que puntuaron más alto aquellos/as que tenían dependientes respecto a los que no.

## Conclusiones

Respondiendo al objetivo general: “Determinar el nivel de centralidad del trabajo de los/las estudiantes de sexto y de octavo semestre de la Universidad La Salle”, se puede afirmar que:

El presente trabajo ha sido efectivo en cuanto a dar a conocer la Centralidad del Trabajo, sus componentes y la valoración alta que la población estudiada le otorgó, promoviendo de esta manera el interés sobre este tema. Del mismo modo, el instrumento ha permitido revelar de forma adecuada que la población otorgó alta valoración a la Centralidad del Trabajo, con lo cual, luego de obtener los resultados se establece que la centralidad y los elementos que la componen pueden medirse y cuantificarse con el éxito anhelado.

Tomando en cuenta las dimensiones que componen la centralidad del trabajo, en cuanto a la Centralidad Absoluta: se observó que son los/as estudiantes de las carreras que siguen la modalidad de Prácticas profesionales (Psicología, Educación y Derecho) quienes puntuaron la Centralidad del Trabajo por encima del promedio, entonces se recomendó encarar un estudio correlativo y causal que determine si estas variables inciden en estos resultados.

A partir de la jerarquización realizada se ha logrado conocer la Centralidad Relativa del trabajo, la población estudiada priorizó la Familia por encima del Trabajo, luego los Intereses Personales, la Religión y al final la Comunidad. Se observó también que en las carreras de Derecho, y Psicología, la Centralidad del Trabajo supera a la Centralidad de la Familia y que este cambio se pudo deber a características de la carrera que llevan a asumir la “responsabilidad social” y el “compromiso ciudadano”, competencias interpersonales deseadas y plasmadas en las actividades llevadas a cabo. No obstante, pudo deberse también a que las estudiantes de esas carreras se insertaban en un rango de edad más alto que lo que sucede en las otras carreras, por esta razón, y debido a que a esa edad [30 a 41] y [41 a 51], las personas asumen mayor responsabilidad en el trabajo y como sustentadores económicos de la familia, se hizo notoria la tendencia a valorar el Trabajo más que la Familia.

En cuanto a la variable Resultados Valorados es la única dimensión que alcanzó una puntuación más baja, ubicada dentro de un rango de valoración media. Resalta el hecho de que el Resultado Valorado en mayor medida está relacionado con la autorrealización, el subsiguiente está enfocado en el servicio a los demás, resultados que dan cuenta del sentido de servicio que adquirieron los Lasallistas y de las metas subjetivas que los motivaron. Es interesante notar que los varones dieron más importancia al resultado “servir a la sociedad” mientras que las mujeres valoraron más el “tener contactos interesantes con otras personas”.

No obstante cuando se refieren a la variable Metas Laborales, los/as estudiantes colocaron la puntuación en un nivel de valoración alta, alcanzando un nivel más alto las Metas Laborales Extrínsecas (89.39 %) con respecto a las Intrínsecas (87.61%). Los resultados obtenidos (388 pts.) en esta dimensión manifestaron que la población estudiada consideró muy importantes las condiciones físicas y las buenas relaciones interpersonales en el trabajo análogamente apreciaron las oportunidades de aprender cosas nuevas. En cambio dejaron relegado el hecho de tener autonomía o variedad en las cosas que hacen en el trabajo (347 pts.). Se recomendó transmitir a los/as estudiantes la importancia que tiene el hecho de no contar con autonomía y variedad en el trabajo pues incide en la salud y desempeño de los/as trabajadores/as, siendo este uno de los aspectos laborales que constituye un riesgo psicosocial (Ochoa y Blanch, 2015).

Por otra parte, la alta valoración que se observó hacia las Creencias Normativas permitió conocer las expectativas sociales de los estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle concluyendo que para la población estudiada, la orientación hacia los Derechos fue superior a la orientación hacia las Obligaciones.

Los resultados obtenidos en la evaluación de la Identificación con los Roles de Trabajo demostraron que los/as participantes se identificaron primordialmente con la remuneración que se consigue con el trabajo, dieron importancia al tipo de ocupación o profesión que ejercían, consideraron importante la empresa u organización para la que se trabajaba. Sin embargo, otorgaron menos importancia al tipo de personas con las que se trabaja, las tareas que se realizan en el trabajo o el producto que resulta de este. Se

recomendó nuevamente transmitir a los/as estudiantes la importancia que tiene el hecho de tomar en cuenta el tipo de personas para las que se trabaja y el hecho de conocer el producto que resulta del trabajo incide en la salud y desempeño de los/as trabajadores/as. (Ochoa y Blanch, 2015).

En cuanto a definir la población sociodemográfica más frecuente que tenga actitud positiva hacia el trabajo, se pudo afirmar que son los/las estudiantes de Psicología y los/as de Derecho. Así como los/as estudiantes de octavo semestre de las diferentes carreras y aquellos/as que se encontraban en rango de edad entre 30 y 51 años, en estado civil casados/as con antigüedad laboral superior a los 12 meses.

Conclusión que se puede observar de manera resumida en el cuadro a continuación:

**Cuadro 1.** Resultados de grupo sociodemográfico con nivel de valoración más alto según dimensiones del Significado del Trabajo

Tienen nivel de valoración más alto	Carrera	Semestre	Edad	Sexo	Estado civil	Experiencia laboral (meses)	Tener dependientes
Centralidad Absoluta	Psicología	8°	30-40	Masc.	Div.	Sin	Si
Centralidad Relativa	Derecho	8°	30-40	Fem.	Cas.	(12 o +)	No
Resultados Valorados	Educación	6°	19-20	Fem.	Cas.	[7-12]	Si
Metas Laborales	Educación	8°	41-51	Masc.	Cas.	[7-12]	No
Creencias Normativas	Educación	8°	30-40	Fem.	Cas.	Sin	Si
Rol de trabajo	Derecho	8°	41-51	Masc.	Cas.	(12 o +)	No

Fuente: Elaboración propia

## Referencias

- Agulló, E. (1998). Centralidad del Trabajo en el Proceso de Construcción de la Identidad de los Jóvenes: una Aproximación Psicosocial, 10, (1). Oviedo, España. Obtenido el 2 de marzo de 2015 disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/151.pdf>
- Arias Enciso, G., (2004). El Proceso de Investigación. Obtenido el 30 de noviembre disponible en: [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Santafé Bogotá: McGraw Hill.
- Díaz Vilela, L. (1998). Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método. Universidad de la Laguna. Tenerife Canarias: p. 22-28. España.
- Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Cap. 4. 1º edición. Ed. Córdoba, Argentina. Ed. Brujas
- Katz, D. (1969). Manual de Psicología. Madrid, España: Ediciones Morata S.A.
- López García M.J. (2009). Versión libre de Neffa, Julio C. (2003) La evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia Obtenido el 22 de abril disponible en:
- <http://es.slideshare.net/Laboralyorganizacional/significacion-del-trabajo-humano-neffa>
- Mandujano, M. (2009) Diferencias entre Centralidad del Trabajo y Envolvimiento Laboral como medidas para evaluar la Implicancia de las Personas en el Trabajo. (Memoria para optar al título de Psicólogo) Universidad de Talca Chile. Obtenido el 1 de febrero de 2016. Disponible en: <http://dspace.otalca.cl:8888/psicologia/63420.pdf>
- Mikulic, M. I. (2001). Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas. Archivos de trabajo de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Facultad de Psicología 2012. Obtenido el 1 de diciembre. Disponible en: [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/059\\_psicomtricas1/tecnicas\\_psicomtricas/archivos/f2.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicomtricas1/tecnicas_psicomtricas/archivos/f2.pdf)
- Observatorio de Inserción Laboral (2005). Valores y Actitudes Laborales y Características Personales Relevantes para el Trabajo. Cap. VIII España. Obtenido el 25 febrero 2015 disponible en: [www.fundacion-](http://www.fundacion-)

bancaja.es/a

- Ochoa, P. (2012). Significado del Trabajo en Mineros Venezolanos, ¿Reflejo del Empleo en Vías de Extinción?...18, (1). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Obtenido el 15 de marzo de 2015. Disponible en: <http://132.248.9.34/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2012/vol18/no1/2.pdf>
- Ochoa, P. y Blanch, J.M. (2015). Work, malaise and wellbeing in Spanish and Latin American doctors. Revista de Saúde Pública (RSP), Brasil. Obtenido el 20 de enero de 2015 disponible en: <https://www.dspace.espol.edu.ec/.../D-P12429.pdf>
- Peiró, J.M., Prieto, F. y Roe, R.A. (1996). El Trabajo como Fenómeno Psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) Introducción a la Psicología del Trabajo vol. II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid: Ed. Síntesis.
- Peiró, M., Salanova, M., Hontangas, P. y Grau, R.M. (1986). Patrones de Significados del Trabajo antes y después de las Transformaciones desde la Formación Profesional, Mono Figura. p. 128 Obtenido el 26 de febrero de 2015. Disponible en: [www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre303/re3030500491.pdf?documentoId=0901e72b8127102f](http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre303/re3030500491.pdf?documentoId=0901e72b8127102f)
- Pérez González, J. y Díaz Vilela, L. (2005). Centralidad en el Trabajo. Editado en Dublín Irlanda impreso por Lulu, Inc. USA. Obtenido el 26 de febrero. Disponible en: [www.lulu.com/perezgonzalez](http://www.lulu.com/perezgonzalez).
- Salkind, N.J. (1998). Métodos de Investigación, México: Prentice Hall. Obtenido el 26 de noviembre de 2015. Disponible en: <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2013/07/salkind-cap1.pdf>

**Artículo Recibido:** 23-07-2016

**Artículo Aceptado:** 5-09-2016